



Schriftliche Stellungnahme

Deutsche Industrie- und Handelskammer

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 22. Mai 2023 zum

- a) Gesetzentwurf der Bundesregierung
Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung
20/6518
- b) Antrag der Abgeordneten René Springer, Jürgen Pohl, Gerrit Huy, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der AfD
Technisierung statt Zuwanderung – Für einen Arbeitsmarkt der Zukunft
20/5225
- c) Antrag der Abgeordneten Jessica Tatti, Susanne Ferschl, Matthias W. Birkwald, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.
Sichere Beschäftigung in der Transformation – Aus- und Weiterbildungsförderung ausbauen
20/6549

Siehe Anlage

Berlin, 17. Mai 2023

Deutsche Industrie- und Handelskammer

Anhörung des Bundestagsausschusses für Arbeit und Soziales am 22. Mai 2023

Gesetzentwurf der Bundesregierung: Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung

Wir bedanken uns für die Gelegenheit zur Stellungnahme und nehmen hier ausschließlich auf den o. g. Entwurf Bezug.

Grundlage dieser Stellungnahme sind die der DIHK bis zur Abgabe der Stellungnahme zugegangenen Äußerungen der IHKs sowie die Wirtschaftspolitischen Positionen 2021 der IHK-Organisation. Sollten der DIHK weitere in dieser Stellungnahme noch nicht berücksichtigte relevante Äußerungen zugehen, wird die DIHK diese Stellungnahme entsprechend ergänzen.

A. Das Wichtigste in Kürze

Zur Ausbildungsgarantie:

Die im Gesetzentwurf verankerte Ausbildungsgarantie bleibt aus Sicht der DIHK der falsche Weg. Sie birgt die Gefahr von Fehlanreizen durch den Ausbau betriebsferner Ausbildungen in Wunschberufen, während den Unternehmen mehr Ausbildungsbewerber denn je fehlen. Ziel führend wäre, die bereits seit 2014 in der Allianz für Aus- und Weiterbildung verankerte Chancengarantie weiterzuentwickeln. Da die Bundesregierung an einer gesetzlichen Regelung festhält, müssen die Voraussetzungen für eine Inanspruchnahme so streng wie möglich gestaltet werden. Die Vermittlung in betriebliche Ausbildung muss oberste Priorität haben; außerbetriebliche Ausbildung darf immer nur Ultima Ratio sein. Die im Entwurf vorgesehene Begrenzung außerbetrieblicher Ausbildung auf Regionen mit einem geringeren Angebot an betrieblichen Stellen ist daher wichtig. Es ist weiterhin richtig, dass Bewerberinnen und Bewerber nur dann mit einer außerbetrieblichen Ausbildung gefördert werden sollen, wenn mehrfache Bewerbungen um eine betriebliche Ausbildung nachweislich erfolglos geblieben sind und auch eine Einstiegsqualifizierung oder eine Assistierte Ausbildung nicht möglich sind. Ebenso wichtig ist eine Verständigung der Akteure vor Ort über Zahl und Auswahl der passenden Ausbildungsberufe. Die Kammern müssen hier zwingend in die Ermittlung einbezogen werden. Gut ist aus DIHK-Sicht, dass die Bundesregierung ausdrücklich Abstand von einer branchenübergreifenden Umlage zur Finanzierung der bundesweiten Ausbildungsgarantie nimmt. An diese

Entscheidung sollten sich alle Bundesländer gebunden fühlen. Der bundesweite Verzicht auf Umlagen ist essenziell, um Fehlsteuerungen bei der Ausbildung auszuschließen und Betriebe überall in Deutschland nicht zu belasten. Positive Ansätze sind die vorgesehene Förderung eines neuen berufsorientierenden Praktikums, die geplante flexiblere Gestaltung von Einstiegsqualifizierungen und der angekündigte Mobilitätzuschuss für Azubis. Jenseits dieser Förderung sollte es für junge Menschen selbstverständlich werden, auch außerhalb ihres Heimatortes Ausbildungschancen in den Betrieben zu suchen und zu ergreifen.

Zur Weiterbildungsförderung:

Es ist gerade aus Sicht kleiner und mittlerer Unternehmen sinnvoll, dass die durch die Arbeitsagenturen geförderte Weiterbildung Beschäftigter durch weniger kleinteilige Regelungen vereinfacht und entbürokratisiert werden soll. Der vorliegende Gesetzentwurf der Bundesregierung sollte gleichwohl an verschiedenen Stellen nachjustiert werden, um es insbesondere KMU leichter zu machen, Leistungen der Arbeitsförderung in Anspruch zu nehmen.

B. Relevanz für die deutsche Wirtschaft

Der Gesetzentwurf adressiert die berufliche Aus- und Weiterbildung und damit unmittelbar die Themen Fachkräftegewinnung und -sicherung. Diese sind für die Unternehmen in Deutschland von zentraler Bedeutung. Die DIHK bezieht in dieser Stellungnahme Position und gibt Empfehlungen aus Sicht der gewerblichen Wirtschaft.

C. Allgemeine Einführung - Allgemeiner Teil

Zur Ausbildungsgarantie:

Der Fachkräftemangel ist und bleibt eine der größten Herausforderungen für unsere Betriebe. In den nächsten Jahren verlassen pro Jahr bis zu 400.000 Menschen mehr den Arbeitsmarkt als neu hinzukommen. Bei den beruflich Qualifizierten ist der Fachkräftemangel besonders groß: Mehr als jedes zweite Unternehmen, das längerfristig Stellen nicht besetzen kann, sucht erfolglos Facharbeiter mit einer abgeschlossenen Ausbildung. Gleichzeitig gehen den Betrieben die Bewerber für ihre Ausbildungsplätze aus. Ende September 2022 gab es bei der Bundesagentur für Arbeit noch rund 69.000 unbesetzte Ausbildungsplätze, aber nur knapp 23.000 unvermittelte Bewerber.

Laut DIHK-Ausbildungsumfrage konnten im vergangenen Jahr mehr als vier von zehn IHK-Ausbildungsbetrieben nicht alle der von ihnen angebotenen Ausbildungsplätze besetzen. Gut ein Drittel von ihnen erhielt nicht einmal eine einzige Bewerbung. Hochgerechnet gingen damit rund 27.000 Betriebe völlig leer aus.

Mehr als 80 Prozent der befragten Unternehmen lehnen laut DIHK-Ausbildungsumfrage 2022 eine Garantie auf außerbetriebliche Ausbildung in Wunschberufen ab. 43 Prozent haben Sorge vor einer deutlichen Zunahme praxisferner Qualifizierter und fürchten, nach Einführung einer solchen Garantie noch weniger Bewerbungen für ihre Ausbildungsplätze zu erhalten.

Aus Sicht der DIHK gilt es, die Attraktivität der Beruflichen Bildung zu stärken, die Berufsorientierung auszubauen und die Vermittlung in Ausbildung zu verbessern, statt eine gesetzliche Regelung für eine Ausbildungsgarantie einzuführen. Die DIHK setzt sich für eine frühzeitige, ausgewogene und praxisnahe Berufsorientierung in allen Schulformen ein. Wir wollen gemeinsam mit unseren Partnern in der neuen Allianz für Aus- und Weiterbildung die Berufliche Bildung als gleichwertige Alternative zum akademischen Weg stärken.

Die geplante Förderberechtigung von außerbetrieblicher Ausbildung für sog. „Marktbenachteiligte“ gefährdet die Besetzung der zahlreich verfügbaren betrieblichen Ausbildungsplätze. Wenn Ausbildungsbewerber an unrealistischen Wunschberufen festhalten, werden den Ausbildungsbetrieben nicht nur Bewerber für ihre freien Plätze entzogen, sondern wird darüber hinaus an den Bedarfen des Arbeitsmarktes vorbei qualifiziert. Positiv ist immerhin, dass der Anspruch auf außerbetriebliche Berufsausbildung auf Regionen begrenzt werden soll, in der eine erhebliche Unterversorgung an betrieblichen Ausbildungsplätzen festgestellt haben.

Junge Menschen sollten ihre Bemühungen um einen betrieblichen Ausbildungsplatz detailliert nachweisen müssen, bevor außerbetriebliche Ausbildung ausnahmsweise zum Zuge kommt. Bei der Beratung und Vermittlung in Ausbildung darf nicht der Wunschberuf des Bewerbers oder der Bewerberin der Maßstab sein. Neben den Interessen und Neigungen müssen auch die Fähigkeiten und Kompetenzen der jungen Menschen sowie die konkreten Arbeitsmarktchancen von Berufen berücksichtigt werden. Bei der Definition regionaler Bedarfe an außerbetrieblicher Ausbildung dürfen verpflichtend nicht nur die Sozialpartner, sondern müssen zwingend auch die Industrie- und Handelskammern vor Ort einbezogen werden. Gut ist, dass im Gesetzentwurf klargestellt wird: Das Absolvieren einer Einstiegsqualifizierung hat Vorrang vor der Aufnahme einer außerbetrieblichen Ausbildung.

Zur Weiterbildungsförderung:

Die Ausrichtung der durch die Arbeitsagenturen nach dem Sozialgesetzbuch III (SGB III) geförderten Weiterbildung hat bereits in der vergangenen Legislaturperiode einige grundlegende Änderungen erfahren: Mit dem Qualifizierungschancengesetz (ergänzt durch das Arbeit-von-morgen-Gesetz) wurde die Weiterbildungsförderung auf einen größeren Kreis Beschäftigter ausgeweitet. Zuvor doch lediglich „besondere Arbeitnehmer“ (z.B. ältere Beschäftigte) sowie – als Hauptklientel – die Gruppe der Arbeitslosen im Weiterbildungsfokus der Bundesagentur für Arbeit (BA). Auf Seiten der Unternehmen und IHKs gibt es in diesem Zusammenhang viele Stimmen, die diese Angebotsausweitung der BA und den Zuwachs an öffentlich geförderter beruflicher Weiterbildung kritisch beurteilen. Andere wiederum sehen in einer stärkeren Aktivität der BA im Segment der geförderten Weiterbildung und dem hier angelegten präventiven Ansatz eine Chance für Unternehmen und Beschäftigte. Insgesamt sollte die BA aus DIHK-Sicht nicht in eine allgemeine flächendeckende Förderung der beruflichen Weiterbildung eintreten.

Mit dem vorliegenden Entwurf eines Weiterbildungsgesetzes verfolgt die Bundesregierung den Ansatz einer präventiven Arbeitsmarktpolitik weiter und setzt dabei primär auf Weiterbildung und Qualifizierung. Das erscheint schlüssig: Auch die überwiegende Mehrheit der

Unternehmen sieht Weiterbildung als zentrale Antwort auf die Transformation der Wirtschaft – etwa auf dem Weg zu Digitalisierung oder Klimaneutralität. Mit Blick auf die (Ausweitung der) Arbeitsförderung ist es aus DIHK-Sicht wichtig, dass Praxiserfahrungen aus der Vergangenheit berücksichtigt werden – insbesondere, weil der zu fördernde Personenkreis ja schon zuletzt deutlich ausgeweitet wurde und mit dem vorliegenden Entwurf der Kreis der Anspruchsberechtigten abermals wachsen wird.

Zu den Praxiserfahrungen mit der Arbeitsförderung gehört beispielsweise, dass diese den Betrieben häufig zu bürokratisch erscheint. Dieser Eindruck wird in einer aktuellen DIHK-Umfrage bestätigt: Fast jedes fünfte Unternehmen gibt an, dass die zu komplizierten und schwer nutzbaren Fördermodalitäten der Arbeitsagenturen ein großer Hemmschuh bei der beruflichen Weiterbildung ihrer Beschäftigten sind – kleinere Unternehmen berichten hier häufiger von Problemen als größere Betriebe. Daher muss der betriebliche Zugang zu den einzelnen Programmen so leicht und unbürokratisch wie möglich gestaltet werden; hierbei sollten insbesondere die Belange von KMU im Fokus stehen. Auch bei durch die Arbeitsagenturen geförderter beruflicher Weiterbildung muss zudem sichergestellt sein, dass diese nah am betrieblichen Bedarf ist. Weiterbildung „auf Vorrat“ hilft weder Betrieben noch dem Einzelnen.

Ein guter Beitrag dazu ist, dass die durch die Arbeitsagenturen geförderte Weiterbildung Beschäftigter durch weniger kleinteilige Regelungen vereinfacht und entbürokratisiert werden soll. So wird es auch für KMU leichter, Leistungen der Arbeitsförderung in Anspruch zu nehmen. Der richtige Ansatz, die geförderte Weiterbildung einfacher und damit KMU-freundlicher auszugestalten, wird allerdings durch das neue Qualifizierungsgeld konterkariert. Denn da die Nutzung dieses Instruments grundsätzlich (mit einer Ausnahmeregelung für Kleinbetriebe) an das Vorliegen einer Betriebsvereinbarung oder eines betriebsbezogenen Tarifvertrages mit Beschreibung des strukturwandelbedingten Qualifizierungsbedarfs gekoppelt ist, dürften viele KMU und deren Beschäftigte von der Nutzung dieses Förderinstruments von vornherein ausgeschlossen sein. So sind die Tarifbindung und das Vorhandensein eines Betriebsrats in KMU deutlich niedriger bzw. seltener gegeben als in größeren Unternehmen.

D. Detailbewertung

Zur Ausbildungsgarantie:

Die DIHK lehnt die gesetzliche Verankerung der Ausbildungsgarantie und die Ausweitung außerbetrieblicher Ausbildung grundsätzlich ab. Eine Regelung, die sich nicht am Fachkräftebedarf von Unternehmen orientiert, wird weder den Betrieben noch den Jugendlichen und deren Zukunftsperspektiven gerecht.

Aus DIHK-Sicht wäre es der bessere Weg, die Ausbildungsgarantie weiterhin als Chancengarantie im Rahmen der Allianz für Aus- und Weiterbildung umzusetzen. Unter Beteiligung von Gewerkschaften, Wirtschaft, Bundesregierung, Bundesländern und Bundesagentur für Arbeit wird dabei jedem ausbildungsinteressierten Menschen ein Pfad aufgezeigt, der ihn frühestmöglich zu einem Berufsabschluss führt. Jugendliche, die bis Ende September eines Jahres

keinen Ausbildungsplatz gefunden haben, erhalten drei Angebote für eine betriebliche Ausbildung – wenn auch nicht immer im Wunschberuf.

Wenn der Bundestag dennoch eine gesetzliche Regelung beabsichtigt, müssen die Regelungen zumindest so weit wie möglich zum Vorteil von jungen Menschen und Betrieben ausgestaltet werden und auf bewährten Instrumenten aufsetzen.

Berufsorientierungspraktikum (§ 48a SGB III neu)

Der DIHK befürwortet die Einführung eines neuen Berufsorientierungspraktikums für noch nicht abschließend beruflich orientierte junge Menschen aller Schulformen. Gut ist, dass das Praktikumsprogramm in Verantwortung der Bundesagentur für Arbeit umgesetzt und die Förderung als Ermessensleistung ohne Begrenzung von Alter oder Zielgruppe ausgestaltet werden. Für Jugendliche in den Abgangsklassen sollte die Einbettung der zusätzlichen Berufsorientierungspraktika in die Curricula geklärt werden.

Positiv zu bewerten ist auch, dass Fahrt- und Übernachtungskosten für die Jugendlichen übernommen werden sollen, wobei die angemessene Fahrzeit als Bemessungsgrundlage bislang nicht definiert ist. Hier bedarf es einer Konkretisierung. Mit einer Dauer von ein bis sechs Wochen ist das Praktikumsprogramm klar von einer flexibilisierten Einstiegsqualifizierung abgegrenzt, ebenso von der Vorphase einer Assistenten Ausbildung (AsAflex) oder einer Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme (BvB). Es ist von Vorteil, dass Stationen in mehreren Betrieben möglich sind und damit die praktische Erkundung mehrerer Berufe bzw. Arbeitgeber ermöglicht wird.

Einstiegsqualifizierung (§ 54a SGB III neue Fassung)

Sehr wichtig sind die geplanten Flexibilisierungen bei der Einstiegsqualifizierung (EQ), insbesondere zur Reduzierung der Mindestdauer von sechs auf vier Monate, zur Erleichterung der Durchführung in Teilzeit, die Zulassung zu EQs auch für Menschen mit Behinderungen sowie die Lockerungen beim Förderausschluss bei Vorbeschäftigung. Um den individuellen Planungen und Bedarfen von jungen Menschen und Betrieben gerecht zu werden, sollte darüber hinaus der Beginn einer EQ ganzjährig möglich sein und nicht wie bisher erst ab dem 1. Oktober eines Jahres. So könnten etwa Geflüchtete, die ganzjährig in Deutschland ankommen, noch besser in eine EQ einmünden. Der Stichtag 1. Oktober verliert auch für die Nachvermittlung von Ausbildungsverträgen nach dem Start des Ausbildungsjahres zum 1. August oder 1. September an Relevanz, da immer mehr Ausbildungsverträge auch noch zu einem späteren Zeitpunkt geschlossen werden.

Mobilitätzuschuss (§ 73 a SGB III neu)

Richtig ist, die regionale Mobilität der Jugendlichen noch besser zu unterstützen und so für einen besseren Ausgleich von Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt zu sorgen. Der vorgesehene Mobilitätzuschuss für bezahlte Heimfahrten kann einen Beitrag dazu leisten. Allerdings wird die Entscheidung Jugendlicher, für einen Ausbildungsplatz umzuziehen in eine

Region in größerer Entfernung Wohnort, dadurch allerdings nicht wesentlich gefördert. Mitnahmeeffekte können zudem nicht ausgeschlossen werden.

Entscheidend für eine nachhaltige Verbesserung der Mobilität wäre hingegen die flächendeckende Einführung von kostenlosen oder günstigen Azubi-Tickets durch die Bundesländer sowie die Schaffung von zusätzlichem Wohnraum für Auszubildende. Das geplante Bund-Länder-Programm „Junges Wohnen“ sollte inkl. einer Ko-Finanzierung durch die Länder schnellstmöglich umgesetzt und die Zielgruppe der Auszubildenden dabei angemessen berücksichtigt werden.

Darüber hinaus sollte die BA die Jugendlichen weiterhin zu schon vorhandenen Unterstützungsmöglichkeiten wie der Berufsausbildungsbeihilfe (BAB) beraten. Auch viele Ausbildungsbetriebe bieten bereits Mobilitätsanreize wie bezahlte Heimfahrten oder das Bereitstellen von Wohnraum, auf die bei der Vermittlung durch die BA aufmerksam gemacht werden sollte.

Außerbetriebliche Ausbildungsplätze (§ 76 SGB III neue Fassung)

Bislang werden außerbetriebliche Ausbildungsplätze (BaE) nur für sozial benachteiligte Jugendliche und Lernbeeinträchtigte gefördert. Laut Kabinettsentwurf sollen sie nun als Ultima Ratio auch für junge Menschen in Regionen mit einer erheblichen Unterversorgung an Ausbildungsplätzen geöffnet und mit einem Förderanspruch versehen werden. Es ist aus DIHK-Sicht richtig, für die Definition dieser Unterversorgung die Bewerber-Stellen-Relation heranzuziehen. Erhebliche Unterversorgung setzt laut Gesetzentwurf einen regionalen Überhang der Zahl der gemeldeten Ausbildungsbewerber (mehr als zehn Prozent) gegenüber den gemeldeten betrieblichen Ausbildungsstellen voraus. Nach DIHK-Ansicht sollte eine erhebliche Unterversorgung aber erst ab einem Überhang an Ausbildungsbewerbern von mehr als 20 Prozent festgestellt werden. Darüber hinaus sollten das Verhältnis von unversorgten Bewerbern zu unbesetzten betrieblichen Ausbildungsstellen sowie die Ausbildungssituation in angrenzenden Agenturbezirken berücksichtigt werden. So könnten ggf. junge Menschen aus einem Agenturbezirk mit erheblicher Unterversorgung mit geringem Mobilitätsaufwand einen betrieblichen Ausbildungsplatz in einem benachbarten Agenturbezirk finden. Die neue Mobilitätsprämie kann dabei unterstützen.

Fördervoraussetzung ist laut Gesetzentwurf zudem, dass umfassende Bemühungen erfolgt sein müssen, den jungen Menschen in eine betriebliche Berufsausbildung zu vermitteln. Zu diesen Bemühungen gehören die vorherige Wahrnehmung eines Angebotes der Berufsberatung; zudem müssen sowohl eigene Bewerbungsbemühungen als auch die Vermittlungsbemühungen der Agentur für Arbeit erfolglos geblieben sein. In der Beratung müssen mögliche berufliche und regionale Ausbildungsplatzalternativen besprochen und ausgeschlossen worden sein. Außerdem gilt es zu prüfen, ob die Aufnahme einer betrieblichen Berufsausbildung mit anderen Förderinstrumenten (zum Beispiel durch eine Unterstützung im Rahmen einer Assistierten Ausbildung) erreicht werden oder eine Einstiegsqualifizierung angeboten werden kann.

Aus DIHK-Sicht darf bei der Beratung und Vermittlung in Ausbildung nicht der Wunschberuf der Bewerberin oder des Bewerbers Entscheidungsgrundlage sein. Neben Interessen und Neigungen müssen auch die Fähigkeiten und Kompetenzen der jungen Menschen sowie die konkreten Arbeitsmarktchancen von Berufen berücksichtigt werden. Wenn Ausbildungsbewerber an unrealistischen Wunschberufen festhalten, werden den Ausbildungsbetrieben nicht nur Bewerber für ihre freien Plätze entzogen, sondern wird darüber hinaus an den Bedarfen des Arbeitsmarktes vorbei qualifiziert.

Priorität muss es haben, die Vermittlung in die reichlich vorhandenen regulären Ausbildungsplätze zu verbessern und die Mobilität von Ausbildungsbewerbern zu befördern. Es ist daher zwingend erforderlich, die Kriterien für die nachweislichen Bewerbungs- und Vermittlungsbemühungen zu schärfen und zu monitoren, etwa zur genauen Zahl der erfolglosen Bewerbungen oder mit Blick auf eine notwendige gemeinsame Entscheidung von Bewerber und Ausbildungsberater zum Ausschluss von Ausbildungsplatzalternativen. Gemäß der in der Allianz für Aus- und Weiterbildung verankerten Chancengarantie sollten jedem ausbildungsinteressierten Menschen zunächst drei Angebote für eine betriebliche Ausbildung unterbreitet werden - wenn auch nicht immer im Wunschberuf. Vor dem Angebot einer außerbetrieblichen Ausbildung sollten aus DIHK-Sicht vom Bewerber mindestens sechs bis zehn erfolglose Bewerbungen nachgewiesen werden müssen. Zudem sollten die Eigenbemühungen des Bewerbers mit Bezug zum Berufswunsch und zum aktuellen Ausbildungsmarkt überprüft werden.

Die Sozialpartner vor Ort sollen laut Gesetzentwurf in die Ermittlung der Unterversorgung sowie der konkreten regionalen Bedarfe an Angeboten der außerbetrieblichen Berufsausbildung einbezogen werden. Weitere Akteure wie die Kammern und Länder sollen bislang nur hinzugezogen werden können. Das genügt aus DIHK-Sicht nicht. Es ist wichtig, dass die Kammern mit ihrer Expertise zwingend einbezogen werden. Denn junge Menschen sollten auch außerbetrieblich nur Ausbildungen absolvieren, für die grundsätzlich ein Bedarf in den Betrieben besteht.

Positiv zu bewerten sind die geplante Erhöhung der Vermittlungspauschale für einen Übergang von einer außerbetrieblichen in eine betriebliche Ausbildung und die Möglichkeit einer Fortsetzung der sozial-pädagogischen Betreuung im Betrieb durch den bisherigen Träger. Das verstärkt den Anreiz für Bildungsdienstleister, Auszubildende in Betriebe zu vermitteln und kann jungen Menschen mit Förderbedarf helfen, ihre Ausbildung im Betrieb erfolgreich zu beenden.

Ausbildungsplatzumlage (in der Gesetzesbegründung)

Die DIHK befürwortet ausdrücklich die Klarstellung in der Gesetzesbegründung, wonach die Bundesregierung von der Einführung einer branchenübergreifenden Ausbildungsumlage zur Finanzierung der Ausbildungsgarantie Abstand nimmt. Ein solcher, absichtsvoller Regelungsverzicht des Bundes sowie die Reichweite des Berufsbildungsgesetzes sollte nach DIHK-Einschätzung eine Sperrwirkung für gesetzliche Regelungen auf Landesebene entfalten. Die Vermeidung einer Ausbildungsumlage auch auf Ebene der Bundesländer ist aus DIHK-Sicht

essenziell, um Betriebe bundesweit nicht weiter zu belasten, Fehlsteuerungen bei der Ausbildung auszuschließen und die verfassungsrechtliche Problematik von gruppenspezifischen Sonderabgaben zu vermeiden. Ausbildungsumlagen fehlt angesichts des skizzierten Bewerbermangels jede Rechtfertigung. Sie würde insbesondere diejenigen Betriebe stark belasten, die trotz intensiver Bemühungen ihre Ausbildungsplätze nicht besetzen können.

Zur Weiterbildungsförderung:

Änderungen bei der Förderung Beschäftigter (§ 82 SGB III n.F.)

Mit dem in der Begründung genannten Ziel, den Kreis der Förderberechtigten zu vergrößern, sollen künftig auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in die Förderung einbezogen werden, deren Berufsabschluss zwei (bisher: vier) Jahre zurückliegt. Der Zeitraum, der abgelaufen sein muss, um als Beschäftigter abermals in den Genuss einer Förderung kommen zu können, wird von vier auf zwei Jahren verkürzt. Begründet werden diese Schritte mit dem Ziel, Arbeitnehmer bei der Fortentwicklung ihrer Qualifikationen noch besser zu unterstützen und die individuelle Beschäftigungsfähigkeit aufrechtzuerhalten.

Die Ausweitung des Kreises der Anspruchsberechtigten trägt zu den im Entwurf genannten Mehrbelastungen der Arbeitslosenversicherung bei und wird daher insbesondere von Unternehmen kritisch gesehen, denen vor allem eine Senkung der Steuer- und Abgabenlasten wichtig ist. Wichtig ist in jedem Fall, dass die geförderten Qualifizierungen möglichst nah am Bedarf der Betriebe erfolgen und auch für KMU möglichst unbürokratisch zugänglich sind. Denn auch kleine und mittlere Unternehmen finanzieren ihrerseits die Angebote der Arbeitsförderung über ihre Beitragszahlungen mit und sollten die Angebote der Agenturen ihrerseits in der Praxis auch nutzen können.

Es wäre daher gut, wenn neben den im Entwurf bereits angelegten Vereinfachungen des Instrumentes der Beschäftigtenförderung weitere Entbürokratisierungsschritte angegangen würden. So könnte beispielsweise (wie beim neuen Qualifizierungsgeld, § 82a SGB III neu) auf die Maßnahmenzulassung verzichtet und auf eine ausschließliche Trägerzulassung gesetzt werden. Das macht die Verfahren weniger kompliziert und die Arbeitsförderung gerade für KMU leichter zugänglich. Auch die Mindestzahl von 120 Stunden für eine zu fördernde Maßnahme erweist sich nach den Rückmeldungen aus Unternehmen und IHKs in der Praxis häufig als Hemmschuh. Diese Grenze sollte daher abgesenkt werden.

Generell gibt es jenseits der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV) alternative Qualitätssicherungsmechanismen, deren Anwendung in der Arbeitsförderung in Erwägung gezogen werden könnte. Das zwischenzeitlich ausgelaufene Bundesprogramm Bildungsprämie hat neben der AZAV diverse anerkannte Qualitätsmodelle berücksichtigt und könnte hier Vorbild sein.

An der in § 82 Abs. 1 Nr. 4 genannten Voraussetzung, dass berufliche Weiterbildung von Beschäftigten nur gefördert wird, wenn sie außerhalb des Betriebs oder von einem zugelassenen

Träger im Betrieb durchgeführt wird, ändert sich laut aktuellem Gesetzentwurf nichts. In der Praxis werden damit gerade KMU vielfach um die Möglichkeit gebracht, im Rahmen der Förderung betriebliche und außerbetriebliche Anteile zu kombinieren, so wie es im Erfolgsmodell der dualen Ausbildung explizit vorgesehen ist. Dies birgt das Risiko, dass de facto ausschließ- lich unternehmens- und damit praxisferne Maßnahmen förderbar sind. Richtig wäre hingegen, Qualifizierungen zu fördern, die ausdrücklich auch im betrieblichen Interesse liegen, teilweise im Betrieb stattfinden können und damit am Ende die Beschäftigungsfähigkeit der beteiligten Arbeitnehmer vergrößern.

Der geplante Wegfall eines Auswahlermessens ist indes für die Berechen- und Planbarkeit sinnvoll – sowohl mit Blick auf die Betriebe als auch für deren Beschäftigte.

Qualifizierungsgeld (§ 82a SGB III neu)

Das neue Qualifizierungsgeld richtet sich laut Gesetzesbegründung an Beschäftigte, denen durch den Strukturwandel der Verlust von Arbeitsplätzen droht, bei denen Weiterbildungen jedoch eine zukunftssichere Beschäftigung im gleichen Unternehmen ermöglichen können. Dies betrifft Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, deren berufliche Tätigkeit durch Techno- logien ersetzt werden könnte oder die in sonstiger Weise besonders vom Strukturwandel be- troffen sind. Beim Qualifizierungsgeld entfällt gemäß Abs. 1 Nr. 4 die Maßnahmen-, nicht aber die Trägerzertifizierung.

Im Kern handelt es sich um eine Lohnersatzleistung (§ 82b SGB III neu). Der Arbeitgeber kommt für die Kosten der Weiterbildungsmaßnahme auf (§ 82a, Abs. 2. Nr. 2 SGB III neu). Die Berechnung sieht auch Anrechnungen von Nebentätigkeiten vor (§ 82b und c SGB III neu). Aber: „Eine Drittfinanzierung der Arbeitgeber zum Beispiel durch ein Förderprogramm des Landes bleibt unberührt“ (Gesetzesbegründung). Der Betrieb ist zudem verpflichtet, den Nach- weis über die Indikatoren des Strukturwandels zu erbringen. Die Maßnahme muss mindestens 120 Stunden Dauer haben (§ 82a, Abs. 1. Nr. 5 SGB III neu).

Die Nutzung des Qualifizierungsgeldes ist grundsätzlich an das Vorliegen einer Betriebsvereinbarung oder alternativ eines betriebsbezogenen Tarifvertrages gekoppelt, die bzw. der den strukturwandelrelevanten Qualifizierungsbedarf beschreibt (Abs. 2 Nr. 3). Lediglich Kleinstun- ternehmen mit weniger als zehn Arbeitnehmern müssen eine Betriebsvereinbarung oder ei- nen betriebsbezogenen Tarifvertrag nicht vorweisen. Hier genügt eine schriftliche Bestätigung des Arbeitgebers, dass die Voraussetzungen für Qualifizierungsgeld nach Abs. 2 Nr. 3 vorlie- gen. Viele KMU und deren Beschäftigte dürften daher von der Nutzung dieses Förderinstru- ments von vornherein ausgeschlossen sein. So sind die Tarifbindung und das Vorhandensein eines Betriebsrats in KMU deutlich niedriger bzw. seltener gegeben als in größeren Unterneh- men. Um beim Qualifizierungsgeld Verzerrungen zu Lasten von KMU zu reduzieren, sollte da- her mindestens die Beschäftigtengrenze, ab der eine Betriebsvereinbarung oder ein betriebs- bezogener Tarifvertrag vorhanden sein müssen, angehoben werden.

Offen bleiben beim Qualifizierungsgeld zudem eine Reihe von Umsetzungsfragen, die vermutlich erst eine detaillierte Konkretisierung in den Durchführungsbestimmungen finden werden. Dazu gehören die Abgrenzung zu den Transfergesellschaften, die Frage der förderbaren Themen (betriebsspezifisch oder betriebsübergreifend) und die Formate der Verfahren von Beantragung und Bewilligung. Hilfreich ist, dass die zum 1. Januar 2021 eingeführten Bestimmungen zur Kurzarbeit (§ 106a SGB III), nach denen Arbeitgebern, die ihren Beschäftigten entsprechende Weiterbildungen anbieten, die während der Kurzarbeit zu tragenden Sozialversicherungsbeiträge jeweils zur Hälfte und darüber hinaus – in Abhängigkeit von der jeweiligen Betriebsgröße – die Lehrgangskosten ganz oder teilweise erstattet werden, um ein Jahr und damit bis zum 31. Juli 2024 verlängert werden. Für die Planungen der Betriebe ist wichtig zu wissen, ob es Maximalförderungen – vor allem zur Dauer – gibt.

E. Ansprechpartner mit Kontaktdaten

Dr. Achim Dercks, stellvertretender Hauptgeschäftsführer, dercks.achim@dihk.de, Tel. 030 20308 1600

Markus Kiss, Referatsleiter Ausbildungspolitik und -projekte, kiss.markus@dihk.de, Tel. 030 20308 2516

Dr. Knut Diekmann, Referatsleiter Grundsatzfragen der Weiterbildung, diekmann.knut@dihk.de, Tel. 030 20308 2521

F. Beschreibung DIHK

Wer wir sind:

Unter dem Dach der Deutschen Industrie- und Handelskammer (DIHK) haben sich die 79 Industrie- und Handelskammern (IHKs) zusammengeschlossen. Unser gemeinsames Ziel: Beste Bedingungen für erfolgreiches Wirtschaften.

Auf Bundes- und Europaebene setzt sich die DIHK für die Interessen der gesamten gewerblichen Wirtschaft gegenüber Politik, Verwaltung und Öffentlichkeit ein.

Denn mehrere Millionen Unternehmen aus Handel, Industrie und Dienstleistung sind gesetzliche Mitglieder einer IHK - vom Kiosk-Besitzer bis zum Dax-Konzern. So sind DIHK und IHKs eine Plattform für die vielfältigen Belange der Unternehmen. Diese bündeln wir in einem verfassten Verfahren auf gesetzlicher Grundlage zu gemeinsamen Positionen der Wirtschaft und tragen so zum wirtschaftspolitischen Meinungsbildungsprozess bei.

Darüber hinaus koordiniert die DIHK das Netzwerk der 150 Auslandshandelskammern, Delegationen und Repräsentanzen der Deutschen Wirtschaft in 93 Ländern.